Z B I Ó R

UKŁADÓW ZBIOROWYCH PRACY

Rok VII Warszawa, dnia 13 października 1949 r. Nr 8

TREŚC

8.

**OBWIESZCZENIE
MINISTERSTWA PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ**

z dnia 29 sierpnia 1949 r.

o wniosku w sprawie nadania mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle papierniczym.

Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej obwieszcza, że Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce zgłosił na podstawie art. 21 ustawy z dnia 14 kwietnia 1937 r. o układach zbiorowych pracy (Dz. U. R. P. Nr. 31, poz. 242) oraz rozporządzenia Ministra Opieki Społecznej z dnia 31 maja 1937 r. (Dz. U. R. P. Nr. 40, poz. 316) wniosek o nadanie mocy powszechnie obowiązującej na obszarze całego Państwa układowi zbiorowemu pracy w prywatnym przemyśle papierniczym, zawartemu dnia 2 maja 1949 r.

a) po stronie pracowników przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego w Polsce,
b) po stronie pracodawców przez Związek Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Papierniczego.

Tekst układu podany jest w załączniku.

Przeciwko nadaniu powyższemu układowi mocy powszechnie obowiązującej można wnieść sprzeciw do Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej za pośrednictwem Inspektora Pra-

cy I Okręgu (Warszawa, Plac Dąbrowskiego 1) w ciągu 14 dni od daty ogłoszenia niniejszego obwieszczenia.

1 załącznik.

Z-ca DYREKTORA DEPARTAMENTU PŁAC
(—) Mgr *Ryszard Grzymkowski*

Załącznik do Ob. Min. Pracy i Op. Sp. z dnia 29 sierpnia 1949 r.

UKŁAD ZBIOROWY PRACY.

Pomiędzy Związkiem Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Papierniczego mającym siedzibę w Warszawie, ul. Mokotowska 55 i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego mającym siedzibę w Sosnowcu, ul. 3-go Maja 11 zawarty został w Warszawie w dniu 2.V. 1949 r. układ zbiorowy treści następującej:

R o z d z i a ł I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1.

1. Układ niniejszy obejmuje teren całego kraju;
   a) ustala warunki pracy i płacy pracowników fizycznych i umysłowych, zatrudnionych we wszystkich przedsiębiorstwach należących do Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Papierniczego,
   b) określa wzajemne zobowiązania uczestników podpisujących układ,
   c) reguluje stosunki między Związkiem a Zrzeszeniami.
2. Przez użyte w układzie określenie „Pracodawca" należy rozumieć osoby fizyczne lub prawne, samoistnie prowadzące przedsiębiorstwa, przez „Związek" — właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 2.

1. Układ niniejszy obowiązuje we wszystkich zakładach pracy objętych organizacjami, kórych uczestnicy układ ten podpisują i dotyczy wszystkich zatrudnionych w tych zakładach pracowników fizycznych i umysłowych.
2. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony, począwszy od dnia 1.IV.1949 r.
   Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3

miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane listem poleconym najpóźniej w odstatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3. W piśmie zawierającym wypowiedzenie, uczestnik wypowiadający określi czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy poszczególnych jego postanowień.
4. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, uczestnicy przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości, lub tej części, której wypowiedzenie dotyczy.
5. Jeżeli pertraktacje, prowadzone pomiędzy stronami w okresie wypowiedzenia, nie doprowadzą do podpisania nowego układu lub jego części wypowiedzianej, układ zbiorowy dotychczasowy w całości lub odpowiedniej części obowiązuje nadal nie dłużej jednak, aniżeli przez czas 1 miesiąca od chwili, kiedy okres wypowiedzenia układu skończył się.

Rozdział II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 3.

1. Przyjmowanie do pracy i zwalnianie pracowników należy do pracodawcy, po uprzednim uzgodnieniu z Radą Zakładową lub Delegatem, zgodnie z dekretem o Radach Zakładowych. W razie braku w danym zakładzie pracy Delegata lub Rady Zakładowej obowiązuje analogiczne uzgodnienie z właściwym Oddziałem Związku. Nie dotyczy to osób na stanowisku dyrektora (kierownika) zakładu pracy i jego zastępców.
2. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników z Radą Zakładową, spór zostanie przekazany do ostatecznego rozstrzygnięcia do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.
3. Przy przyjmowaniu nowych pracowników winien pracodawca wraz z Radą Zakładową lub Delegatem, dać pierwszeństwo, przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, dawnym pracownikom danego zakładu, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zmobilizowanych, uczestnikom walk o wolność narodów ujarzmionych, osieroconym członkom

rodzin, repatriantom oraz utrzymującym liczną rodzinę.

Art. 4.

1. Pracownik będący członkiem zarządu Związku oraz powołany przez Związek do spełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika, w każdym przypadku za uprzednią zgodą Związku Zawodowego. W razie nieuzgodnienia sprawa ulega przekazaniu do Głównego Zarządu Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń.
2. Umowa o pracę nie może być przez pracodawcę wypowiedziana, ani rozwiązana z powodu powołania pracownika do wykonywania powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego, w ramach Powszecnnej Organizacji „Służba Polsce", jak również w okresie między powołaniem a wykonaniem tego obowiązku.

Rozdział III.

Płace.

Art. 5.

1. Płace pracowników fizycznych oparte są na następujących systemach płac:
   a) dniówka, względnie stawka godzinowa,
   b) akord,
   c) dniówka z premią.
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.
   Przy każdym z systemów omówionych w pkt. 1 i 2 mogą być stosowane premie, określone odrębnymi regulaminami uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem. Systemy płac, tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposoby obliczania płacy akordowej i określenie norm pracy, oraz regulaminy premiowania podane są w załącznikach do niniejszego układu, stanowiących jego integralną część.
3. Ustalenie norm w dostosowaniu do warunków istniejących w danym zakładzie pracy winno być dokonane wspólnie przez pracodawcę i Radę Zakładową, przy czym porozumienie takie winno być zatwierdzone

przez terenowe właściwe Zrzeszenie oraz właściwy Oddział Związku Zawodowego i przesłane w oryginale do Związku Zrzeszeń i Zarządu Głównego Związku Zawodowego.

Art. 6.

1. Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:
   a) dla pracowników fizycznych conajmniej raz na dwa tygodnie z prawem zaliczkowania co tydzień,
   b) dla pracowników umysłowych co najmniej raz na miesiąc z prawem zaliczkowania.
2. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę, lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na poprzedzający dzień powszedni.
3. Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie (kopercie) zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.
4. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłaty ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 1 godziny od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

Art. 7.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada równej płacy za równą pracę w stosunku do wszystkich pracowników nie wyłączając kobiet i młodocianych. Jako podstawy do obliczania wynagrodzenia należy przyjmować faktycznie wykonywaną funkcję i wydajność pracy, a nie wiek, płeć lub formalne dowody kwalifikacyjne.

Art. 8.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego lub dniówkowo - premiowego, pracodawca winien podać pracownikowi na piśmie przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, wysokość należnego mu wynagrodzenia za daną pracę, w sposób jasny i niewzbudzający wątpliwości.

Art. 9.

Pracownicy fizyczni pracujący na akord, który z przyczyn od nich niezależnych nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej, otrzymują zapłatę dniówkową, względnie godzinową wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 10.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, winien on otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.

Art. 11.

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę, obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godz. 6-tą.
3. Za pracę w niedziele i święta uważa się czas od godz. 6-tej dnia świątecznego do godz. 6-ej następującego po nim dnia roboczego.

Art. 12.

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki: 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych, 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.
2. Za podstawę obliczania dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym, jeżeli w zakładzie pracy dodatek taki istnieje.
3. Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w Art. 11-ym układu.

Art. 13.

Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowe przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Art. 14.

Zarobek za godziny nadliczbowe oraz podwyżki powyższe dla pracowników płatnych miesięcznie winny być obliczone przy założeniu, że miesiąc ma 200 godzin roboczych t .zn., że aby otrzymać zarobek godzinowy, należy zarobek miesięczny podzielić przez 200.

Art. 15.

1. Pracownikowi w razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez zakład pracy czasowego

pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) należą się diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według obowiązujących przepisów w przemyśle państwowym.

2. Ponadto pracownicy delegowani na okres czasu przekraczający 1 miesiąc mają prawo do zwrotu kosztów przejazdu do stałego miejsca pracy i z powrotem 1 raz w miesiącu oraz do otrzymania bezpłatnego urlopu w wymiarze 1 dnia za każdy przepracowany miesiąc.

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 16.

Pracodawca zwraca pracownikowi poniesione opłaty szkolne za jego dzieci, uczęszczające do szkół prywatnych na podstawie pokwitowań, wystawionych przez kierownictwo szkoły, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej, względnie jeżeli brak jest miejsca w szkole państwowej. Konieczność umieszczenia dzieci pracownika w szkole prywatnej musi być stwierdzone zaświadczeniem o niemożności umieszczenia ich w szkole państwowej.

Art. 17.

1. Pracodawca winien ułatwić pracownikowi dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez niego zawodzie.
2. Pracodawca zwraca kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad jak dla dzieci pracowników.

Art. 18.

1. Pracodawca obowiązany jest wydać loco zakład pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w następujących wysokościach:
   I. W województwie Śląskim i w zakładach pracy położonych w miejscowościach: Biała — Bielsko, Chrzanów, Alwernia, Jaworzno i Dwory:
      a) dla utrzymującego rodzinę 4 tony rocznie,
      b) dla samotnego prowadzącego własne gospodarstwo 2,4 tony rocznie.

   II. Na pozostałych terenach:
      a) dla utrzymującego rodzinę 2,5 tony rocznie,
      b) dla samotnego prowadzącego własne gospodarstwo 1,5 tony rocznie.

Zamiast deputatu węglowego pracodawca może wydać inne środki opałowe wartości kalorycznej węgla.

2. Prawo do deputatu węglowego nabywa pracownik z chwilą przyjęcia go do pracy. Pierwszą ratę deputatu pracownik winien otrzymać po przepracowaniu jednego miesiąca.
3. W przypadku niemożności wydania deputatu węglowego wg pkt. 1 pracodawca, poza wojew. śląskim i częścią wojew. krakowskiego zgodnie z § 1 p. I, wypłaca ekwiwalent gotówkowy po 4.000 zł za tonę.
4. Termin wydania deputatu węglowego ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).

Rozdział IV.

Czas pracy.

Art. 19.

1. Normalny czas pracy wszystkich pracowników zatrudnionych na mocy umowy w przedsiębiorstwach handlowych, oraz innych zakładach pracy, wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin na tydzień.
   Wszelkie dalsze dodatkowe godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe według przepisów Art. 12.
2. Dniami wypoczynkowymi i wolnymi od pracy są niedziele i ustawowe dni świąteczne.
3. Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej dokształcającej w szkole dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie 18 godzin tygodniowo niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianych czy też poza godzinami.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych jest niedozwolone.

Art. 20.

1. Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustalone będą przez pracodawcę w porozumieniu z Radą Zakładową (Delegatem).
2. Przerwy w pracy, wskutek warunków szczególnie szkodliwych dla zdrowia, opłacane są przez pracodawcę jak za normalny czas pracy.
3. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

Art. 21.

Przedłużenie czasu pracy, lub prowadzenie pracy w niedziele lub dni świąteczne, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno być uzgodnione z Radą Zakładową lub Delegatem.

W przypadku konieczności przedłużenia czasu pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponadto uprzednia zgoda Związku.

Art. 22.

W zakładach pracy lub oddziałach o ruchu ciągłym pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie pracownik winien co trzecią niedzielę mieć wolną od pracy.

Rozdział V.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 23.

1. Pracodawca przyjmując pracownika obowiązany jest wskazać miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.
2. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia, które przez normalne, właściwe używanie stały się nieużyteczne, zamienia się na nowe, za zwrotem zniszczonych.

Art. 24.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy, lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala pracodawca w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia narzędzi lub ubrania.

Art. 25.

Pracodawca obowiązany jest do wskazania pracownikowi miejsca na przechowanie garderoby osobistej, ubrania roboczego, ochronnego lub narzędzi pracy, należycie zabezpieczonego przed kradzieżą i zniszczeniem.

Art. 26.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami

pracy, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez pracodawcę i Radę Zakładową lub Delegata i odpowiadającej cenom rynkowym.

Rozdział VI.

Akcja Socjalna. Kultura i Oświata. Wczasy pracownicze.

Art. 27.

1. Celem podniesienia warunków materialnych, zdrowotnych i kulturalnych ogółu pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach należących do Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu, oraz członków ich rodzin — wprowadza się obowiązek świadczenia pracodawcy na rzecz Akcji Socjalnej.
2. Wysokość świadczeń pracodawcy na Akcję Socjalną dla zakładów pracy, objętych niniejszym układem, ustala się w wysokości 8% od sum wypłacanych pracownikom brutto, płatne od 1 kwietnia 1949 r. do dnia 31 grudnia 1949 r. a po tym terminie 6,2%.

Art. 28.

1. Pracodawcy obowiązani są uiszczać opłaty wymienione w art. 27 jednocześnie ze składkami na ubezpieczenia społeczne do właściwej Instytucji Ubezpieczeń Społecznych. Wszelkie rozstrzygnięcia co do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne obowiązują i dla podstawy wymiaru opłat na Akcję Socjalną.
2. Instytucje Ubezpieczeń Społecznych są władne zaliczać dokonane przez pracodawców wpłaty przede wszystkim na Akcję Socjalną, choćby wpłata była zadeklarowana na pokrycie składek ubezpieczeniowych.
3. Pracodawcy wyrażają niniejszym zgodę, aby przypadające od nich opłaty na Akcję Socjalną, w razie nieuiszczenia w terminie, ulegały przymusowemu ściąganiu w tym samym trybie i na tych samych zasadach, co i składki na ubezpieczenia społeczne.

Art. 29.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić jednorazowo pracownikowi udającemu się na urlop, lecz nie do domu wczasów, różnicę pomiędzy ceną biletu kolejowego w obydwie strony, a ceną takiego biletu ustaloną przepisami taryfowymi, obo-

wiązującymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 30.

1. Pracownicy fizyczni otrzymują płatne urlopy według następujących zasad:
   a) po roku nieprzerwanej pracy urlop 8-mio dniowy,
   b) po trzech latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 15-to dniowy,
   c) po 10-ciu latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie urlop 1-no miesięczny,
   d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy 14 dni urlopu, po rocznej pracy łącznie w danym zakładzie 1-no miesięczny urlop,
   e) dla pracowników młodocianych po półrocznej pracy w danym zakładzie 7 dni urlopu, po rocznej pracy w danym zakładzie 14 dni urlopu,
   f) pracownicy fizyczni, którzy z powodu zbyt krótkiego czasu zatrudnienia nie nabyli prawa do urlopu, na podstawie obowiązujących przepisów prawnych, otrzymują, w razie zwolnienia z pracy dodatek urlopowy w wysokości 2,7% od sumy wynagrodzenia za czas przepracowany w danym zakładzie pracy.
2. Za dzień urlopowy, przy urlopach 8 i 15 dniowych uważa się wyłącznie dzień pracy, dni świąteczne podczas urlopu nie są wliczane do czasu urlopu. Przy miesięcznym urlopie liczy się kolejno następujące po sobie dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.
3. Pracownik nie może zrzec się prawa do korzystania z urlopu wzamian za wynagrodzenie dodatkowe, wypłacane mu przez pracodawcę, a pracodawca obowiązany jest umożliwić pracownikowi wykorzystanie urlopu w roku kalendarzowym.
4. Urlopu kuracyjnego (zdrowotnego) nie wolno zaliczać na poczet wypoczynkowego.
5. Młodociani winni otrzymywać urlopy w miesiącach wakacji szkolnych (pkt. e).
6. Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową lub Delegatem.
7. Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

8. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upominał się o urlop.
9. O ile pracownicy w drodze zwyczajowej uzyskali korzystniejsze warunki urlopowe od przewidzianych w niniejszym układzie, obowiązują one nadal.
10. Rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę przed udzieleniem mu nabytego urlopu, powoduje wypłacenie mu odszkodowania za urlop.
11. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy, lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

Art. 31.

Przerwy w zatrudnieniu spowodowane wykonaniem powszechnego obowiązku przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce“ nie powodują ograniczenia uprawnień do urlopu. Przerwy te wlicza się do okresu pracy uzasadniającego prawo do urlopu.

Art. 32.

Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji na skutek:

a) zarządzenia władz niemieckich,
b) przebywania w obozie koncentracyjnym lub w więzieniu z przyczyn ideowych,
c) udziału w walkach partyzancko-wyzwoleńczych,
d) służby w Wojsku Polskim, lub armii sojuszniczej,
e) przesiedlenia, wysiedlenia oraz wywiezienia przymusowego na roboty,
f) pobytu w niewoli,
g) prześladowania za działalność polityczną.

Art. 33.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3-ch miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 34.

Repatriantom i reemigrantom dawniej stale zamieszkałym poza granicami Polski, dolicza się do obecnej podstawy obliczenia urlopu udokumentowany czas, przepracowany za granicą, jeżeli po powrocie do kraju zgłosił się do pracy w tym samym zawodzie.

Art. 35.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy odprawa w wysokości 2 tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

Art. 36.

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2 tygodni od chwili zwolnienia go ze służby wojskowej.

Art. 37.

Pracownicy wykonywający powszechny obowiązek przysposobienia zawodowego w ramach Powszechnej Organizacji „Służba Polsce" w zakresie wykonywania pracy dorywczej, której czas nie przekracza 3-ch dni w ciągu miesiąca, zachowują prawo do wynagrodzenia od pracodawcy w wysokości obliczonej jak za czas urlopu.

Urlopy okolicznościowe

Art. 38.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, a w szczególności w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa się przed Komisją Wojskową — 1 dzień, a po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenie dyrekcji szkół,
g) w innych usprawiedliwionych przypadkach jak np. klęski żywiołowej (pożar, powódź) po przedstawieniu odpowiednich zaświadczeń.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 39.

Pracodawca obowiązany jest urządzić na terenie zakładu pracy punkt sanitarny, obsługiwany na każdą zmianę przynajmniej przez jednego przeszkolonego pracownika lub sanitariusza.

Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

Art. 40.

1. W zakładzie pracy winny znajdować się umywalnie zaopatrzone w wodę bieżącą, ręczniki, mydło lub proszek.
2. Jeżeli umywalnia znajduje się w osobnym pomieszczeniu powinna być ogrzewana w zimowej porze roku.

Art. 41.

W każdym zakładzie pracy winna znajdować się czysta, bieżąca woda do picia względnie, w razie braku tejże, naczynia z przegotowaną wodą do picia oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania. Przy robotach wykonywanych w wysokiej temperaturze oraz innych, przy których picie wody nie jest wskazane ze względów zdrowotnych winny być dostarczone pracownikom zamiast wody inne napoje, jak kawa zbożowa.

Art. 42.

Jeżeli zakład pracy nie posiada własnych urządzeń natryskowych lub łaźni, winien wydawać bezpłatnie — każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

Art. 43.

1. Pracodawca obowiązany jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tych ubrań, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki będą one wydane — zostaną ustalone w formie dodatkowych protokółów jako załącznik do niniejszego układu.
2. Ubrania ochronne pozostają własnością zakładu pracy

i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

Art. 44.

Pranie i reperacja odzieży ochronnej i roboczej odbywa się na koszt i staraniem pracodawcy. W przypadku niemożności wypełnienia tego warunku przez pracodawcę, zwraca on tytułem kosztów prania i konserwacji poniesionych przez pracownika 450 zł w stosunku kwartalnym.

Art. 45.

Pracownicy w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie i codziennie mleko lub inne środki odżywcze. Produkty te pracownik winien skonsumować na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy.

Nadto mają zastosowanie wszelkie instrukcje dotyczące akcji BHP na tym odcinku opracowane przez Wydział B. H. P. C. R. Z. Z. i obowiązujące w przemyśle państwowym.

Art. 46.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, wypadku przy pracy, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

Art. 47.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na leczenie się w zakładowym punkcie sanitarnym będzie wynagrodzony na równi z czasem przepracowanym według stawki dniówkowej lub godzinowej.

Art. 48.

Kobieta w stanie ciąży ma prawo przerwać pracę na okres dwunastu tygodni, z których conajmniej dwa powinny przypadać przed, a conajmniej osiem po porodzie, pozostałe zaś dwa tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie bądź bezpośrednio przed obowiązkową dwutygodniową przerwą przed porodem, bądź bezpośrednio po obowiązkowej ośmiotygodniowej przerwie po porodzie.

W okresie powyższych przerw obowiązkowych nie wolno kobiety zatrudniać nawet za jej zgodą.

Art. 49.

Kobieta w stanie ciąży zatrudniona przy uciążliwej pracy powinna być, poczynając od szóstego miesiąca ciąży, przesu-

nięta do pracy dogodniejszej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu 3 miesięcy.

W razie sporu decyzję co do zmiany rodzaju pracy wydaje Inspektor Pracy.

Art. 50.

1. Umowa o pracę z kobietą, która pracuje przynajmniej od 3-ch miesięcy nie może być wypowiedziana, ani rozwiązana tak w całym okresie ciąży, jak i w czasie ustawowej 8-mio, 10-cio, 12-to-tygodniowej przerwy po porodzie.
2. Rozwiązanie umowy o pracę w okresach przewidzianych w pkt. 1 jest dopuszczalne z ważnych przyczyn, lub z winy pracownicy. Rozwiązanie takie wymaga do swej ważności zgody Rady Żakładowej lub Delegata. W razie sporu strony mogą się odnieść do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Obwodowym Inspektorze Pracy. W zakładach pracy, w których nie ma Rady Zakładowej lub Delegata, rozwiązanie umowy wymaga zgody Obwodowego Inspektora Pracy.
3. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę z ważnych przyczyn nie może jednak nastąpić w okresie czterech miesięcy przed porodem, chyba, że zakład pracy ulega zupełnej likwidacji.

Art. 51.

Umowa o pracę, która wygasałaby w okresie 4 miesięcy przed porodem, jeżeli zawarta jest na okres ustalony lub na okres wykonania określonej roboty, ulega przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 52.

Zabronione jest zatrudnianie kobiet od czwartego miesiąca ciąży oraz kobiet, posiadających dzieci w wieku do 18 miesięcy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz poza stałym miejscem pracy.

Art. 53.

Matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z dwóch półgodzinnych lub jednogodzinnej przerwy w pracy, które wlicza się do godzin pracy.

Art. 54.

W razie śmierci pracownika, niezależnie od świadczeń z

tytułu ubezpieczenia społecznego, pracodawca jest obowiązany wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach rozporządzenia o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienie pracowników do prac społecznych.

Art. 55.

1. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na życzenie Związku pracownika do pełnienia dorywczo społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym.

   Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami wymaga uzgodnienia między pracodawcą a Związkiem.
2. Pracodawca obowiązany jest zwolnić na żądanie Związku, pracownika na dłuższy okres czasu na kursy Związkowe, lub inne specjalne kursy.
3. Pracownik zwolniony przez pracodawcę dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy.

   Wynagrodzenie o którym mowa należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy, lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.
4. Pracownik zwolniony przez pracodawcę do pełnienia państwowych lub innych społecznych obowiązków, zachowuje prawa pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.
5. Pracownicy zwolnieni do spełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie mogą sobie rościć z tego tytułu prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w niedziele, święta i do diet.

Rozdział VII.

Dyscyplina Pracy.

Art. 56.

Pracodawca jest obowiązany projekt regulaminu pracy

przedstawić do zatwierdzenia Radzie Zakładowej lub Delegatowi i umożliwić pracownikom zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy pracodawcy, Rady Zakładowej (Delegata) oraz Obwodowego Inspektora Pracy.

Art. 57.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy (art. 56) a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nie opuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z pracodawcą. W przypadkach nagłych pracownik winien zawiadomić pracodawcę lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

Art. 58.

W przypadkach gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, pracodawca ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 59.

1. Pracodawca ma prawo nakładania kar zgodnie z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej.
2. Pracownikowi na którego nałożono karę, przysługuje prawo odwołania się do Związku Zawodowego.

Rozdział VIII.

Postanowienia końcowe.

Art. 60.

Pracodawca obowiązany jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub Delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości 1-go egzemplarza na 10-ciu zatrudnionych, najmniej jednak w 1-en egzemplarz.

Art. 61.

Przewidziane niniejszym układem globalne wynagrodzenie pracownika nie może być niższe od pobieranego przez pracownika dotychczas.

Art. 62.

Spory wynikające ze stosowania niniejszego układu rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia pracowników prawa dochodzenia swych pretensji na drodze sądowej.

Art. 63.

Załączone do niniejszego układu załączniki stanowią jego

integralną część i winny być uzgodnione i podpisane przez obie strony zawierające układ.

Art. 64.

Pracodawca obowiązany jest zwrócić pracownikowi różnicę za dojazdy z miejsca i do miejsca pracy między ceną normalnego biletu, a ceną ustaloną przepisami taryfowymi dla pracowników zatrudnionych w przemyśle państwowym.

Art. 65.

We wszystkich sprawach układem niniejszym nieuregulowanych mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Papiern.-Przetw.
(—) *Feliks Giżycki*
(—) *Adolf Strauch*

Związek Zawodowy Pracowników
Przemysłu Chemicznego w Polsce
Zarząd Główny, Sosnowiec
V. Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Załącznik Nr 1.

TABELA STAWEK PODSTAWOWYCH ORAZ SYSTEM PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH.

Pracownicy fizyczni

Grupa uposaż.	stawka godz.	dodatek stołeczny	dodatek morski
I	zł 42,50	zł 1,30	zł 2,10
II	„ 45,50	„ 1,40	„ 2,40
III	„ 50,50	„ 1,60	„ 2,80
IV	„ 55,50	„ 1,80	„ 3,20
V	„ 61,50	„ 2,10	„ 3,60
VI	„ 67,50	„ 2,40	„ 4,00
VII	„ 72,50	„ 2,70	„ 4,50
VIII	„ 78,50	„ 3,00	„ 5,00

I) Dla pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowym przy produkcji stosuje się stały dodatek ryczałtowy w wysokości 15% od powyższych stawek.

Dla pracowników gospodarczych pracujących jednocześnie przy produkcji dodatek ten wynosi 10% od tych stawek.

II) Przy zastosowaniu pracy akordowej, cena jednostkowa ustalona będzie zgodnie z zasadami art. 5 pkt. 3.

III) Zgodnie z art. 61 układu zbiorowego płace pracowników fizycznych, wyższe aniżeli przewidziane w niniejszym załączniku, będą nadal utrzymane przez zastosowanie dodatku wyrównawczego w wysokości ustalonej w protokóle dodatkowym. Protokóły dodatkowe sporządza pracodawca wspólnie z Radą Zakładową (Delegatem) względnie z braku tychże z pracownikami. Protokóły dodatkowe ustalające wysokość dodatków wyrównawczych stanowią integralną część układu zbiorowego i wymagają akceptacji Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego i Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Papierniczo-Przetwórczego.

Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Papiern.-Przetw.
(—) *Feliks Giżycki*
(—) *Adolf Strauch*

Związek Zawodowy Pracowników
Przemysłu Chemicznego w Polsce
Zarząd Główny, Sosnowiec
V. Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Załącznik Nr. 2.

ZASZEREGOWANIE PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH W PRZEMYŚLE PRZETWÓRCZO-PAPIERNICZYM WG GRUP

Grupa I.

1. Etykieciarka — naklejanie etykiet
2. Gilotyniarz — obsługa krajalnicy
3. Goniec
4. Kapiarka — obwoluciarka (pakowanie w paczki)
5. Kartoniarka ręczna
6. Kaszerowanie — klejenie tektury falistej
7. Klejarz ręczny rulonów
8. Klejarz — rozpuszczenie kleju gotowego, dekstryny itp.
9. Krajacz nożycowy
10. Krajacz ligniny
11. Krajacz tektury arkuszowej
12. Lakierowaczka naczyń wodoodpornych

13. Nacinaczka, wycinaczka (sztancowacz) z napędem nożnym
14. Nacinaczka, wycinaczka (sztancowacz) z napędem maszynowym
15. Nagniatacz-ka, załamywacz-ka (bigowacz) z napędem nożnym
16. Nagniatacz-ka, załamywacz-ka (bigowacz) z napędem maszynowym
17. Wkładacz-ka, (odbieraczka na liniarki) drukarki itp.
18. Nawijacz rolek papieru higienicznego
19. Obciągacz-ka na roboty prostsze (pomoc introligatora)
20. Obrywaczka kołnierzy (wyrobów sztacowanych)
21. Obsługa pojedyńczego automatu przetwórczego (gilziarz, koronkarka, koperciarka, zwijanie muchołapek)
22. Okrawaczka ręczna i przy automatach
23. Pakarz bel ligniny i tektury
24. Pakowaczka robót prostych (torby, worki, tektura, cewki)
25. Pakowaczki robót precyzyjnych (kwiatów, szkła, albumów, kalki, fotograf., pap. pud. do sprawdzianów)
26. Perforator ręczny i maszynowy
27. Pomoc introligatora
28. Pomoc powlekającego matryce emulsją
29. Serweciarka, wycinanie serwetek
30. Składacz pudełek
31. Składacz-ka papieru, zeszytów — mechaniczny, ręcz.
32. Sortownica papierów nieliczonych
33. Sprzątaczka biurowa (praca lekka)
34. Torebkarz ręczny
35. Układanie i dowożenie papieru (stosowaczki)
36. Wklejacz szyjek
37. Wykańczanie naczyń tłoczonych
38. Zwijaczka krepiny ręcznej
39. Zwilżanie arkuszy tektury
40. Sklejanie pudełek sztancowanych
41. Wszelkie czynności proste (pomocnicze) w wyższych grupach niewymienione.

Grupa II.

1. Gilotyniarz — gilotyna ręczna
2. Kartoniarka maszynowa
3. Klejarz — gotowanie krochmalu itp.

4. Krajacz konfekcyjny i etykiet
5. Liczarka papieru
6. Mieszacz farb
7. Nawijaczka taśm maszynowych
8. Obciągaczka na roboty galanteryjne
9. Obsługa automatu etykieciarskiego
10. Obsługa maszyny torebkarskiej lub tutkarskiej
11. Obsługa maszyny pokrywającej papier emulsją światłoczułą, masą karbinizacyjną itp.
12. Obsługa suszarni sznurka
13. „ wycinaczki ciernej (sztancy frykcyjnej)
14. Piłarz — obsługujący piły tarczowe i taśmowe
15. Bobiniarz — pomoc
16. Pomoc maszynisty tektury falistej
17. „ I krajacza niższych gatunków papieru
18. „ II krajacza papierów wysokowartościowych
19. „ krepiarza
20. „ parafiniarza
21. Prządka szpagatu
22. Przewijacz papieru niskich gatunków
23. Przewijaczka papierów (kontrolowanie rolek)
24. Ramkarz porządkowy — placowy
25. Robotnik porządkowy — placowy
26. Strażnik, dozór
27. Woźny i portier zmianowy
28. Zmywacz maszynowy i nożny (pudełka, zeszyty itp.)
29. Zwijaczka krepiny maszynowa (obsługa motowidła)
30. Gumowaczka kopert ręczna
31. Grunciarz
32. Pomoc rzemieślnika
33. Falsowaczka kopert.

Grupa III.

1. Obsługa agregatorów (maszyny zespołowe)
2. Palacz centralnego ogrzewania
3. „ kotłów niskoprężnych o pow. do 100 m. kw.
4. Preparator emulsji światłoczułej
5. Robotnik magazynowy
6. Impregnator kalki
7. Liniarz papieru II kategorii (przy liniaturze ciągłej)
8. Narzędziowy, umiejący naprawiać i zaprawiać nieskomplikowane narzędzia

9. Sortownica bibułki, liniatury, papierów kolorowych i tłoczonych
10. Krajacz krajalniczy „Krause".

Grupa IV.

1. Grunciarz tapetowy
2. Kalandrzysta papierów tłoczonych i drukarskich
3. Bobiniarz na papiery
4. Drukarz — pedalarz
5. Introligator II kategorii
6. Kalandrzysta papierów tłoczonych i farbowanych
7. Krajacz krajalnicy „Perfekta"
8. Krajacz wyższych gatunków papieru
9. Krepiarz maszynowy i farbowanie bibułki
10. Maszynista maszyny na tekturę falistą
11. „ „ do podgumowania papieru
12. Parafiniarz papieru
13. Sanitariusz egzaminowany
14. Starszy palacz kotłów niskoprężnych (poniżej 25 atm.)
15. Pomoc kierowcy samochodowego.

Grupa V.

1. Kierowca samochodowy wykwalifikowany
2. Ucieracz farb w wytwórniach papierów kolorowych i kalki
3. Rzemieślnik
4. Kalandrzysta na papiery wysokogat. i tapety.

Grupa VI.

1. Mechanik
2. Bobiniarz na bibułki i taśmy telegraficzne
3. Elektromonter
4. Introligator specjalista (wyrób galanterii)
5. Liniarz papierów I kategorii („Will" i liniatura księgowa na liniarkach płaskich)
6. Ucieracz farb w wytwórniach tapet, papierów kolorowych i kalki.

Grupa VII.

1. Fotokopista II kategorii
2. Przodownik pudełkarski i galanterii papierowej.

Grupa VIII.

1. Fotokopista I kategorii
2. Wszechstronnie wykwalifikowany majster pudełkarski

3. Wszechstronnie wykwalifikowany sztancer przy maszynach pudełkarskich.

Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przemysłu Papiern.-Przetw.
(—) *Feliks Giżycki*
(—) *Adolf Strauch*

Związek Zawodowy Pracowników
Przemysłu Chemicznego w Polsce
Zarząd Główny, Sosnowice
V. Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
Sekretarz Zarządu Głównego
(—) *W. Ciepliński*

Załącznik Nr 3.

TABELA STAWEK UPOSAŻENIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH.

grupa upos.	uposażenie zasadnicze	dodatek funkcyj.	razem	dodatek stołecz.	dodatek morski.
I.	28.000.—	8.000.—	36.000.—	1.900.—	1.600.—
II.	25.000.—	6.000.—	31.000.—	1.700.—	1.400.—
III.	23.000.—	5.000.—	28.000.—	1.600.—	1.300.—
IV.	21.000.—	5.000.—	26.000.—	1.400.—	1.200.—
V.	19.000.—	3.000.—	22.000.—	1.300.—	1.100.—
VII.	15.000.—	2.000.—	17.000.—	1.000.—	900.—
VIII.	13.000.—	—	13.000.—	900.—	800.—
IX.	11.500.—	—	11.500.—	800.—	700.—
X.	10.000.—	—	10.000.—	700.—	600.—
XI.	9.200.—	—	9.200.—	600.—	500.—
XII.	8.500.—	—	8.500.—	500.—	400.—

I. Pracownicy umysłowi otrzymują premię w wysokości 50% uposażenia zasadniczego do VI grupy włącznie.

II. Zgodnie z art. 61-ym układu zbiorowego płace pracowników umysłowych wyższe aniżeli przewidziane w niniejszym załączniku będą nadal utrzymane przez zastosowanie dodatku wyrównawczego w wysokości ustalonej w protokóle dodatkowym. Protokóły dodatkowe sporządza pracodawca wspólnie z Radą Zakładową (Delegatem) względnie z braku tychże z pracownikami. Protokóły dodatkowe ustalające wysokość dodatków wyrównawczych stanowią integralną część układu zbiorowego, oraz wymagają akcepta-

cji Zarządu Głównego Związku Zawodowego i Związku Zrzeszeń Prywatnego Przemysłu Przetwórczo-Papierniczego.

III. Zaszeregowanie pracowników umysłowych obowiązuje na podstawie taryfikatora państwowego przemysłu papierniczego.

Związek Zawodowy Prac.
Przem. Chemicznego w Polsce
V. Przewodniczący
(—) *A. Arasimowicz*
(—) *W. Ciepliński*

Związek Zrzeszeń Prywatnego
Przem. Papierniczo-Przetw.
(—) *Feliks Giżycki*
(—) *Adolf Strauch*

TŁOCZONO Z POLECENIA MINISTRA PRACY I OPIEKI SPOŁ.

ZAMÓWIENIA I WPŁATY NALEŻY KIEROWAĆ POD ADRESEM: MINISTERSTWO PRACY I OPIEKI SPOŁECZNEJ, WARSZAWA, PLAC DĄBROWSKIEGO 1.

CENA NINIEJSZEGO NUMERU 100 ZŁ.

Druk PWZG Warszawa, Tamka 3. 1300, Zam. 3356 B-82883.